Polizei-Volksbegehren: Jetzt unterstützen!

fsggoed.at/blog/2024/06/12/polizei-volksbegehren-jetzt-unterstuetzen

FSG-Polizeigewerkschafter:innen haben ein Volksbegehren angemeldet. Unterstütze auch du die Forderungen unserer Kolleg:innen!

Der Tageszeitung Kurier berichtet FSG-Polizeigewerkschafter Walter Strallhofer kürzlich: „Seit Jahrzehnten wird die Polizei in Österreich systematisch ausgedünnt und dezimiert. Auch geschönte Statistiken ändern nichts daran, dass vor allem in Wien, aber letztendlich in ganz Österreich immer weniger Exekutivbeamte zur Verfügung stehen.“

Strallhofer gehe es darum „den Minister, die Regierung und handelnde Personen wachzurütteln“.

„Durch ein Bundes-Verfassungsgesetz muss eine von der Wohnbevölkerung abhängige Mindestzahl an Polizisten:innen sichergestellt sein, was zu einer Aufstockung der Exekutive um mindestens 25% führt, sowie leistungsgerechte Gehälter“ ist der Forderung des Volksbegehrens weiter zu entnehmen.

Der Vorsitzende der FSG-Polizeigewerkschaft Martin Noschiel pflichtet bei und bekräftigt: „Es muss sich etwas tun. Unsere Kolleginnen und Kollegen verrichten einen Knochenjob. Sie machen unzählige Überstunden und sie sind erschöpft.“

Kritik übt der Chef der FSG-Polizeigewerkschaft am Innenministerium: „Bisher sind wir im Innenministerium auf Unverständnis gestoßen. Das Volksbegehren soll nun die Dringlichkeit unterstreichen und endlich Verbesserungen, etwa leistungsgerechte Gehälter, bringen.“

Die Unterstützung für das „Polizei“ – Volksbegehren ist persönlich oder digital möglich. Du kannst es auf jedem Gemeindeamt oder Magistratischen Bezirksamt zu den Amtsstunden oder online mittels ID-Austria unterstützen.

Plakat zum Download

Begründung zur Einleitung des Verfahrens für das Volksbegehren „Polizei - kritischer Personalmangel”

Text des Volksbegehrens:

Seit Jahrzehnten wird die Polizei in Österreich systematisch ausgedünnt und dezimiert. Auch geschönte Statistiken ändern nichts daran, dass vor allem in Wien, letztendlich aber in ganz Österreich, immer weniger Personal, sprich Exekutivbedienstete, zur Verfügung stehen. Durch ein Bundes-Verfassungsgesetz muss eine von der Wohnbevölkerung abhängige Mindestzahl an Polizisten:innen sichergestellt sein, was zu einer Aufstockung der Exekutive um mindestens 25% führt, sowie leistungsgerechte Gehälter.

Begründung des Einleitungsantrages des Volksbegehrens „Polizei - kritischer Personalmangel”

Unsere wichtigsten Argumente für eine Unterstützung:

Volksbegehren
Polizei kritischer Personalmangel

„Wer Sicherheit will, muss auch für
ausreichend Polizistinnen und Polizisten sorgen.“

Sechs Kernforderungen des Volksbegehrens

1. Verbindliche Personalbedarfsplanung

Es ist eine transparente, bundesweit einheitliche und langfristige Personalbedarfsplanung für die Polizei einzuführen. Pensionierungen, Krankenstände, Ausbildungszeiten und tatsächliche Einsatzbelastungen sind realistisch zu berücksichtigen. Der tatsächliche Personalstand muss den realen Aufgaben entsprechen und regelmäßig öffentlich evaluiert werden.

2. Nachhaltige Aufstockung statt Symbolpolitik

Neuaufnahmen dürfen nicht nur kurzfristige Lücken schließen oder medial angekündigt werden, sondern müssen den Netto-Personalstand dauerhaft auf die Begebenheiten angleichen. Ausbildungsplätze sind vollständig zu besetzen, vorhersehbare Abgänge sind systematisch auszugleichen und erfahrene Kräfte müssen Perspektiven durch verbesserte Rahmenbedingungen im Dienst erhalten.

3. Verbesserung der Arbeits- und Dienstbedingungen

Dienstzeiten sind einer persönlich angepassten Situation anzupassen. Überstundenregelungen und Einsatzbelastungen sind so zu gestalten, dass Gesundheit, Erholungsphasen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewährleistet werden. Psychologische Betreuung, Supervision und verpflichtende Nachbetreuung nach belastenden Einsätzen sind flächendeckend sicherzustellen.

Hinweis des Bundesministeriums für Inneres:
Die Begründung zum Volksbegehren wurde vom Bundesministerium für Inneres gemäß § 3 Abs. 7 VoBeG entgegengenommen und wird gemäß § 10 VoBeG in inhaltlich unveränderter Form veröffentlicht.

4. Qualität, Ausbildung und Deeskalation stärken

Aus- und Fortbildungen müssen ausreichend zeitliche und personelle Ressourcen erhalten. Weiterbildungen und Schulungen zum Zwecke der Gesetzeskenntnis und Aufgabenerfüllung müssen in ausreichenden Maßen zur Verfügung stehen. Deeskalation, Kommunikation, Grund- und Menschenrechte sowie Konfliktlösung sind verbindlich zu stärken, damit polizeiliches Handeln auch unter Belastung verhältnismäßig, professionell und rechtsstaatlich bleibt.

5. Transparenz, Kontrolle und Bürgerrechte absichern

Interne und externe Kontrollmechanismen, Beschwerdestellen und Qualitätssicherung sind personell und organisatorisch so auszustatten, dass sie unabhängig und wirksam arbeiten können. Personalmangel darf nicht zur Einschränkung von Kontrolle, Aufarbeitung und demokratischer Verantwortung führen.

6. Neues Dienstzeitmanagement – DZM 2026

Das geplante neue Dienstzeitmanagement ist ein weiterer zentraler Faktor in der aktuellen Personalsituation. Ein neues Dienstsystem kann nur dann funktionieren, wenn ausreichend Personal vorhanden ist. Andernfalls führt es zwangsläufig zu Mehrbelastungen für die bestehende Kollegenschaft. Entscheidend ist dabei, dass durch das neue Modell keine finanziellen Nachteile für die Polizistinnen und Polizisten entstehen dürfen.

Arbeitszeiten müssen planbar, transparent und fair gestaltet sein und dürfen nicht zu Einkommensverlusten oder einer einseitigen Verschiebung hin zu mehr Wochenend- und Randdiensten führen. Ein Dienstzeitmanagement, das auf Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt wird, würde die Attraktivität des Berufs weiter mindern und den Personalmangel zusätzlich verschärfen.

Detaillierte Ausführung der genannten Punkte

Das Volksbegehren „Polizei – kritischer Personalmangel“ versteht sich als Beitrag zur Stärkung von Rechtsstaatlichkeit, öffentlicher Sicherheit und demokratischer Kontrolle. Es fordert ein Umdenken weg von kurzfristigen politischen Maßnahmen hin zu nachhaltiger Verantwortung für Menschen, Personal und Sicherheit in Österreich. Eine funktionierende Polizei ist eine tragende Säule des demokratischen Rechtsstaates. Sie gewährleistet Sicherheit, schützt Grund- und Freiheitsrechte und sorgt für die Durchsetzung der Gesetze. Diese zentrale Aufgabe kann jedoch nur erfüllt werden, wenn ausreichend gut ausgebildetes Personal unter angemessenen Rahmenbedingungen zur Verfügung steht. Genau dieser Umstand gerät zunehmend ins Wanken.

Trotz immer wieder verkündeter Höchststände beim Personalstand öffnet sich die Schere zwischen den übertragenen Aufgaben und den tatsächlich verfügbaren personellen Ressourcen immer weiter. Ein struktureller Nachwuchsmangel, die bevorstehenden Pensionierungen der Babyboomer-Generation sowie eine steigende Dropout-Rate – ausgelöst durch Überlastung, fehlende Perspektiven und unzureichende Arbeitsbedingungen – lassen einen nachhaltigen Aufwärtstrend nicht erkennen. Hinzu kommt ein hoher Anteil vorzeitiger Austritte in den Polizeischulen. Dieser Schwund führt dazu, dass der reale Personalzuwachs deutlich hinter den offiziell kommunizierten Aufnahmezahlen zurückbleibt. Der anhaltende und sich weiter verschärfende Personalmangel stellt somit ein ernstzunehmendes strukturelles Problem dar, das weder die Sicherheit der Bevölkerung noch die Rechtsstaatlichkeit gefährden darf.

Der Personalmangel macht sich mittlerweile in nahezu allen Bereichen des Polizeidienstes bemerkbar: zu wenige Streifen im Außendienst, überlastete Ermittlerinnen und Ermittler, eingeschränkte Präsenz insbesondere in ländlichen Regionen sowie eine zunehmende Verlagerung polizeilicher Arbeit hin zu bloßer Gefahrenverwaltung statt nachhaltiger Präventionsarbeit. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die

---

Hinweis des Bundesministeriums für Inneres:

Die Begründung zum Volksbegehren wurde vom Bundesministerium für Inneres gemäß § 3 Abs. 7 VoBeG entgegengenommen und wird gemäß § 10 VoBeG in inhaltlich unveränderter Form veröffentlicht.

Polizei erheblich – etwa durch Cyberkriminalität, internationale Vernetzung, gesellschaftliche Spannungen, Großereignisse und eine anhaltende Terrorismusgefahr – ohne dass die personellen Ressourcen entsprechend angepasst werden.

Besonders problematisch wird diese Entwicklung dort, wo der Personalmangel nicht mehr nur organisatorische Auswirkungen hat, sondern die Qualität polizeilichen Handelns unmittelbar beeinträchtigt. Überlastete Polizistinnen und Polizisten treffen Entscheidungen unter Zeitdruck, leisten dauerhaft Überstunden und verzichten auf notwendige Erholungsphasen. Dies erhöht nachweislich das Risiko von Fehlern, Eskalationen und unverhältnismäßigen Maßnahmen. Leidtragende sind sowohl die Bevölkerung als auch die Exekutivbediensteten selbst.

Verschärft wird die Situation durch eine oftmals ineffiziente Personalpolitik und kurzfristig gedachte politische Maßnahmen. Punktuelle Aufstockungen einzelner Sonderabteilungen können den kontinuierlichen Abgang durch Pensionierungen, Kündigungen und krankheitsbedingte Ausfälle an den Basisdienststellen nicht kompensieren.

Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, während erfahrene Kräfte den Dienst an den Basisdienststellen verlassen, weil Arbeitszeiten, Belastungen und Rahmenbedingungen nicht mehr tragbar sind.

Aus rechtsstaatlicher und demokratiepolitischer Sicht ist besonders bedenklich, dass ein struktureller Personalmangel das Risiko autoritärer Fehlentwicklungen erhöht. Wenn zu wenige Polizistinnen und Polizisten für zu viele Aufgaben verantwortlich sind, wird polizeiliches Handeln zwangsläufig repressiver, unpersönlicher und schwerer kontrollierbar. Zeitintensive Kommunikationsarbeit, Deeskalation und sorgfältige Einzelfallabwägungen geraten zunehmend ins Hintertreffen.

Auch für die Bediensteten selbst ist die aktuelle Situation vielfach nicht mehr zumutbar. Dauerstress, unplanbare Dienstzeiten, häufige ad hoc Überstunden und die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen zu gesundheitlichen Problemen, Burn-out und hoher Fluktuation. Ein System, das seine eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft überfordert, kann weder Sicherheit noch Gerechtigkeit gewährleisten. Die zunehmenden Nacht- und Wochenendschließungen von Polizeiinspektionen in Wien sowie die aus Spargründen tageweisen Schließungen von Dienststellen im ländlichen Raum für den Parteienverkehr verdeutlichen, dass der Personalstand bereits jetzt nicht ausreicht, um eine durchgehende Serviceleistung und eine flächendeckende Anzeigeerstattung sicherzustellen. Diese Maßnahmen sind ein unübersehbares Zeichen dafür, dass die Ressourcen der Exekutive erschöpft sind und dringend strukturelle Verbesserungen notwendig sind.

Das Volksbegehren fordert daher eine ehrliche, transparente und nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Personalmangel bei der Polizei. Es braucht keine symbolpolitischen Ankündigungen, sondern eine grundlegende Reform der Personalplanung, der Ausbildung, der Arbeitsbedingungen und der Aufgabenverteilung. Eine klare Konzentration auf die Kernaufgaben der Polizei ist unerlässlich. Sicherheit darf weder auf Kosten der Gesundheit der Exekutive noch auf Kosten der Rechte der Bevölkerung gewährleistet werden.

Eine demokratische Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass staatliche Gewalt kontrolliert, verhältnismäßig und professionell ausgeübt wird. Der bestehende Personalmangel steht diesem Anspruch fundamental entgegen. Nur mit ausreichend Personal, das gut ausgebildet, fair behandelt und langfristig gehalten wird, kann die Polizei ihrer Verantwortung gerecht werden.

Das geplante neue Dienstzeitmanagement stellt einen wesentlichen Eingriff in die Arbeits- und Lebensrealität der Polizistinnen und Polizisten dar und ist daher von zentraler Bedeutung im Zusammenhang mit

---

Hinweis des Bundesministeriums für Inneres:

Die Begründung zum Volksbegehren wurde vom Bundesministerium für Inneres gemäß § 3 Abs. 7 VoBeG entgegengenommen und wird gemäß § 10 VoBeG in inhaltlich unveränderter Form veröffentlicht.

dem bestehenden Personalmangel. Ein neues Dienstsystem kann nur dann sinnvoll und fair umgesetzt werden, wenn ausreichend Personal zur Verfügung steht. In der derzeitigen Personalsituation besteht jedoch die Gefahr, dass strukturelle Defizite durch organisatorische Maßnahmen kompensiert werden sollen – zulasten der Kolleginnen und Kollegen.

Besondere Bedeutung kommt dabei der finanziellen Absicherung zu. Es muss sichergestellt sein, dass durch das neue Dienstzeitmodell keine finanziellen Nachteile entstehen. Einkommensverluste durch den Wegfall von Überstunden, Journaldiensten oder Zulagen würden die Attraktivität des Polizeiberufs weiter reduzieren und die Abwanderung aus dem aktiven Dienst zusätzlich beschleunigen. Ein modernes Dienstzeitmanagement darf nicht als Einsparungsinstrument missbraucht werden.

Darüber hinaus müssen Dienstzeiten planbar, transparent und familienfreundlich gestaltet sein. Eine einseitige Ausweitung von Wochenend-, Nacht- oder Randdiensten beeinträchtigt nicht nur die Work-Life-Balance, sondern wirkt sich auch negativ auf Gesundheit, Motivation und langfristige Dienstfähigkeit aus. Gerade in einem belastenden Beruf wie dem Polizeidienst sind verlässliche Erholungsphasen und soziale Planbarkeit unerlässlich.

Ein neues Dienstzeitmanagement kann nur dann ein Fortschritt sein, wenn es gemeinsam mit der Personalvertretung entwickelt wird, auf realistischen Personalzahlen basiert und echte Verbesserungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringt. Andernfalls droht eine weitere Verschärfung der Personalkrise – mit negativen Folgen sowohl für die Polizei als auch für die Sicherheit der Bevölkerung.

Die vor rund 20 Jahren erfolgte Zusammenlegung der Wachkörper war zwar gut gemeint, blieb in ihrer Wirkung jedoch weitgehend hinter den Erwartungen zurück, ebenso fraglich, ob die damalige Struktur Anpassung in den urbanen Bereichen sinnvoll war. Umso mehr ist es nun an der Zeit, mit den geplanten Reformen endlich den damals angestrebten Zielen gerecht zu werden.

Initiiert wurde dieses Volksbegehren von fünf Polizistinnen und Polizisten, die viele Jahre im Exekutivdienst standen und anschließend als Personalvertreter und Gewerkschafter tätig waren. Sie kennen die Herausforderungen aus erster Hand – und wollen diese nun klar aufzeigen, bevor sich die Situation weiter verschärft.

Das Volksbegehren ‚Polizei – kritischer Personalmangel' versteht sich daher als Beitrag zur Stärkung von

Rechtsstaatlichkeit, demokratischer Kontrolle und der Sicherheit der Bevölkerung in Österreich. Es fordert

ein Umdenken – weg von kurzfristigen politischen Schlagzeilen, hin zu einer langfristigen Verantwortung

für Menschen, Rechte und eine verlässliche öffentliche Sicherheit in Österreich.

Hinweis des Bundesministeriums für Inneres:

Die Begründung zum Volksbegehren wurde vom Bundesministerium für Inneres gemäß § 3 Abs. 7 VoBeG entgegengenommen und wird gemäß § 10 VoBeG in inhaltlich unveränderter Form veröffentlicht.